

УДК 347.922

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.1.34>

## ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ДИСТАНЦІЙНОГО ПРАЦІВНИКА

**Федосенко Н.А.**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри права*

*Національного аерокосмічного університету імені М. Є. Жуковського*

*«Харківський авіаційний інститут»*

*n.fedosenko@khai.edu*

*<https://orcid.org/0000-0002-6615-3937>*

### **Федосенко Н.А. Цивільно-правовий захист трудових прав дистанційного працівника.**

У цій статті розглядається правове регулювання трудових правовідносин між роботодавцями та працівниками, які виконують трудову функцію дистанційно. Автором визначено деякі проблеми трудового законодавства, що ускладнюють дотримання законних інтересів усіх учасників трудових відносин. Натомість розвиток нетипових видів трудових відносин стає важливим фактором розширення можливостей реалізації права на працю, що потребує певного захисту. Механізми дистанційної роботи на сьогодні є розповсюдженими, але з урахуванням очевидних ризиків для умов праці необхідно розробити регулювання за допомогою законодавства для того, щоб ці механізми роботи покращували доступ до кваліфікованої роботи, а не погіршували її. Автором запропоновано напрями розвитку трудового законодавства як цивільно-правовий захист трудових прав дистанційних працівників. Цивільно-правовий захист та порядок його регулювання має спиратися на загальновизнані міжнародно-правові стандарти, зокрема акти Міжнародної організації праці, конституційні засади щодо захисту прав та інтересів громадян України на працю та їх гарантії. Також цивільно-правовий захист має враховувати накопичений в Україні досвід регламентації надомної праці, досвід регулювання дистанційної праці в умовах поширення пандемії COVID-19 і запровадженого в Україні карантину, а також організацію трудових відносин у мовах воєнного стану. Зазначені обставини привели к трансформації форм зайнятості. Піддалися модифікації традиційні форми зайнятості і виникли абсолютно нові гнучкі (нестандартні) її форми. Отже, у сучасному розвитку праці поступово зникають стандартні трудові відносини, які передбачають наявність безстрокового трудового договору, нормовану заробітну плату, встановлений час роботи та відпочинку, участь працівників в управлінні організаціями, дотримання ними правил внутрішнього розпорядку, наявність колективного договору тощо. Їм на зміну приходить дистанційна зайнятість, яка чинить тиск на працівників щодо гарантій їх прав, щодо захисту їх трудових інтересів. Застосування нестандартних форм зайнятості веде до зростання нерівності та соціальної незахищеності працівників. Неврегульованість дистанційних трудових відносин негативно впливає на перспективи економічного розвитку країни, викликає певне зниження рівня життя працівників. Механізми дистанційної роботи швидко розширюються, але з урахуванням очевидних ризиків для умов праці є необхідність у певному регулюванні за допомогою законодавства та визначених ним способів захисту прав, щоб ці механізми роботи покращували доступ до гідної роботи, а не погіршували її. Як цивільно-правовий захист трудових прав дистанційних працівників запропоновано напрями розвитку трудового законодавства. Автором статті аналізується проблема законодавчого врегулювання питань цивільно-правового захисту дистанційних працівників, визначаються форми захисту.

**Ключові слова:** дистанційна праця, нестандартні форми зайнятості, дистанційна робота, трудовий договір, працівник, роботодавець, форми цивільно-правового захисту

### **Fedosenko N.A. Civil legal protection of the labor rights of remote workers.**

This article considers the legal regulation of labor relations between employers and employees who perform the labor function remotely. The author identifies some problems of labor legislation that make it difficult to observe the legitimate interests of all participants in labor relations. Instead, the development of

non-typical types of labor relations becomes an important factor in expanding the possibilities of realizing the right to work, which requires certain protection. Telecommuting arrangements are widespread today, but given the obvious risks to working conditions, regulation through legislation is needed to ensure that these working arrangements improve access to skilled work, rather than impair it. The author proposed directions for the development of labor legislation as a civil legal protection of the labor rights of teleworkers. Civil legal protection and the procedure for its regulation should be based on generally recognized international legal standards, in particular the acts of the International Labor Organization, constitutional principles regarding the protection of the rights and interests of Ukrainian citizens to work and their guarantees. Also, civil legal protection should take into account the experience accumulated in Ukraine in the regulation of home work, the experience in the regulation of remote work in the conditions of the spread of the COVID-19 pandemic and the quarantine introduced in Ukraine, as well as the organization of labor relations in the languages of martial law. The specified circumstances led to the transformation of forms of employment. Traditional forms of employment underwent modification and completely new flexible (non-standard) forms of employment emerged. Therefore, in the modern development of labor, standard labor relations are gradually disappearing, which provide for the existence of an open-ended employment contract, standardized wages, established hours of work and rest, the participation of employees in the management of organizations, their compliance with the rules of internal procedures, the existence of a collective agreement, etc. They are replaced by remote employment, which puts pressure on employees regarding the guarantees of their rights and the protection of their labor interests. The use of non-standard forms of employment leads to the growth of inequality and social insecurity of employees. Irregularity of remote labor relations has a negative impact on the country's economic development prospects, causes a certain decrease in the standard of living of workers. Telecommuting mechanisms are expanding rapidly, but given the obvious risks to working conditions, there is a need for some regulation through legislation and the remedies it provides, so that these work mechanisms improve access to decent work, not impair it. As a civil legal protection of the labor rights of teleworkers, directions for the development of labor legislation are proposed. The author of the article analyzes the problem of legislative regulation of issues of civil legal protection of remote workers, defines the forms of protection.

**Key words:** remote work, non-standard forms of employment, remote work, employment contract, employee, employer, forms of civil legal protection

**Постановка проблеми.** Динамічне розвиток інформаційних технологій призвело до формування нових правовідносин – дистанційної зайнятості працівників. У березні 2020 року Всесвітня організація охорони здоров'я оголосила, що ситуація з поширенням хвороби, спричиненої коронавірусом, може бути розцінена як пандемія. Введені в нашій країні обмеження позбавили значну частину працівників можливості виконувати свої трудові обов'язки на своїх робочих місцях. У лютому 2022 року у зв'язку з військовою агресією росії в Україні було введено воєнний стан. Багато працівників через небезпеку та ведення бойових дій в місцях їх роботи та проживання були вимушені покинути свої домівки, переїхати в інші міста та країни. Ситуація, що склалася, викликала необхідність пошуку інших варіантів взаємодії роботодавця і працівника. Одним із них стало тимчасове переведення частини або всього персоналу на дистанційну роботу.

Дослідження теоретичних і практичних проблем, пов'язаних із використанням нетрадиційних форм зайнятості, зокрема дистанційної праці, у науці трудового права набуло актуальності наприкінці ХХ століття. Наукові здобутки в цій сфері відображені в працях таких учених, як Н.М. Вапнярчук, Л.П. Гаращенко, О.В. Демченко, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, П.С. Морозов, Я.В. Свічкарьова, О.М. Ярошенко та ін. Питання дистанційної зайнятості піддавалося вивченню вченими-економістами: І. Бондар, Т. Буроменко, О. Волкова, А. Колота та ін. У юридичній літературі проблематика захисту трудових прав частково розглядалася у працях таких учених-юристів як В.М. Андріїв, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.Я. Вавженчук, С.В. Вишновецька, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, В.О. Процевський.

**Метою статті** є теоретичне дослідження способів цивільно-правового захисту прав дистанційних працівників в Україні, та виклад авторського бачення пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання такої праці.

До 2020 року в Україні не було достатньо врегульовано на законодавчому рівні порядок та умови застосування дистанційного режиму роботи. Єдиним національним нормативно-правовим актом, який хоч якось регулював надомний режим роботи, довгий час була постанова Державного комітету

СРСР з праці та соціальних питань «Про затвердження положення про умови праці надомників» № 275/17-99 від 29.09.1981, яка і досі є чинною.

Легальне визначення дистанційної праці законодавець спробував надати через зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [1] на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 № 540-IX (далі – Закон № 540- IX) [2]. Так, відповідно до ч. 10 ст. 60 КЗпП, дистанційна (надомна) робота – це форма організації праці, при якій робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

27.02.2021 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. № 1213-IX [3].

Відповідно до ст. 2 Рамкової угоди соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи від 16.07.2002 року дистанційна робота розглядається як форма організації та/або виконання роботи з використанням інформаційних технологій у рамках трудового договору/ відносин, коли робота, яка може бути виконана у приміщеннях роботодавця, виконується поза межами цих приміщень на постійній основі [4]. До того ж, На європейському рівні положення віддаленої форми праці регулюють Конвенція МОП про надомну працю № 177 від 20.06.1996 та Рекомендація МОП щодо надомної праці № 184; Конвенція МОП «Про гідну працю домашніх працівників» № 189 від 16.06.2011 і Рекомендація № 201, що регулюють питання фрілансерів. Проте ці Конвенції не ратифіковані Україною, тому їхні норми є лише консультативними.

Так, дистанційні працівники на ринку праці України є новою, ще не до кінця розкритою формою організації праці. Завдяки їм, створюються товари, надаються різноманітні та важливі послуги, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології. Тому, держава має бути зацікавлена у створенні умов для розвитку дистанційної роботи в умовах сьогодення, сприяти повноцінному розвитку дистанційної роботи, що позитивно впливає на валовий національний продукт, знижує рівень безробіття, приносить у бюджет країни дохід, та надавати певні гарантії захисту прав дистанційних працівників.

Я.В. Сімутіна, виділяла поняття «дистанційна праця», яка може використовуватися для позначення двох різних за своєю природою явищ, а саме: 1) особливого режиму роботи, який може застосовуватися тимчасово за рішенням роботодавця або як вимушений засіб у випадку настання певних обставин, що загрожують життю чи здоров'ю людей; 2) особливої форми організації праці, до якої можуть залучатися не будь-які працівники, а лише ті, які в силу специфіки своєї трудової функції можуть постійно виконувати роботу поза місцем знаходження роботодавця [5].

Слушно зазначає, С.В. Вишневецька, що виходячи з їх різної природи, вважаємо, що необхідне окреме регулювання дистанційної роботи, яка здійснюється на підставі трудового договору і дистанційної роботи, яка тимчасово вводиться за наказом роботодавця [6]. В.Я. Бурак вказував на те, що відповідно до ст. 60-2 КЗпП України, при дистанційній роботі працівники розподіляють робочий час на свій розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі [7].

При масовому переході на «дистанційну» у роботодавців виникла проблема контролю над своїми працівниками. Дистанційний працівник не знаходиться ні прямо, ні побічно під контролем роботодавця. Виникає питання, яким чином роботодавець може організувати дисципліну праці таких працівників, щоб бути впевненим у сумлінному виконанні покладених на них обов'язків. Перша проблема, з якою може зіткнутися роботодавець, – віддалений працівник ухиляється від роботи, порушує трудову дисципліну або дає поганий результат. А у тих, хто зберіг даний режим роботи для співробітників з метою економії на ресурсах компанії та з інших причин, питання дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку стали найгострішими. Вважаємо, що для дотримання дисципліни праці взаємодія роботодавця з дистанційним працівником має відображатися у відповідній угоді про роботу. В угоді необхідно передбачити положення про те, що сторони зобов'язуються вживати всіх необхідних заходів для підтримки постійної комунікації, в тому числі використовувати конкретні адреси електронної пошти, номери телефонів, спеціальні та спільні для всіх співробітників програми, призначені для виконання роботи. У зв'язку з цим, при складанні трудового договору про дистанційну роботу є необхідним сформулювати специфічні права та обов'язки обох суб'єктів, дотримуючись при цьому оптимального їх балансу.

Стаття 24 КЗпП містить вимогу щодо письмової форми укладення договору про дистанційну (на-домну) роботу. Разом із цим у ст. 602 КЗпП, передбачено, що в окремих випадках дистанційну роботу може бути впроваджено наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. Це можливо на час загрози поширення епідемії, пандемії, у разі необхідності самоізоляції працівника у випадках, установлених законодавством; у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру.

Так, віддалені форми роботи набувають все більшої актуальності особливо в умовах воєнного стану, який розпочався в Україні 24 лютого 2022 року. З метою врегулювання трудових відносин під час воєнного стану було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Закон уточнює особливості прав працівників та роботодавців, але залишає в силі усі норми Кодексу законів про працю України, якими регулюються питання віддаленої роботи. Відтак у разі, якщо працівники знаходяться у більш-менш безпечних умовах перебування або виїхали за кордон і фактично можуть виконувати робочі завдання, то роботодавець може перевести їх на дистанційну роботу на час воєнного стану. Для цього не потрібно застосовувати норму щодо істотної зміни умов праці, а достатньо видати наказ про запровадження дистанційної роботи.

Необхідність аналізу форм та способів цивільно-правового захисту порушення порядку дистанційної роботи спонукає до розроблення процесуального алгоритму спрямованого на оптимізацію часу, засобів і способів захисту прав дистанційних працівників саме через призму конкретного визначення їх прав та обов'язків. При дистанційній роботі забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на працівника, а не на роботодавця. При цьому при виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи. При укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. До того ж, законом не передбачено автоматичного контролю за дистанційними працівниками. Про це треба роботодавцю подбати окремо і прописати в договорі або в наказі.

Виходячи з положень Цивільного кодексу України, а саме глави 3 [8], форма захисту прав працівників може бути адміністративною або судовою. Фактично органи Держпраці, здійснюючи повноваження з перевірки, перебувають у правовому режимі захисту прав працівників, та здійснюють адміністративний захист прав, накладаючи штрафи на посадових осіб роботодавців у разі виявлення порушень прав працівників. Факт здійснення перевірки вказує на виникнення своєрідних відносин, зміст яких полягає у потребі охорони та захисту трудових прав. Такі відносини мають назву охоронні трудові відносини з огляду на те, що виникають унаслідок появи фактів порушення трудових прав, оспорення суб'єктивного трудового права або ж потреби відновлення права чи то, навпаки, потреби в поновленні того чи іншого правового становища потерпілої особи, забезпечення недоторканності суб'єктивного трудового права. У системі права на захист трудових прав ключове місце належить праву на судовий захист. В умовах сьогодення право на судовий захист є важливим складником утвердження в Україні незалежної та авторитетної судової гілки влади. Слід підкреслити, що конституційне право на судовий захист значною мірою відповідає міжнародно-правовим стандартам щодо гарантованого захисту основних прав і свобод людини. Так, ст. 8 Загальної декларації прав людини проголошує, що кожна людина має право на ефективне поновлення у правах компетентними національними судами в разі порушення її основних прав, наданих їй конституцією або законом [9].

Відповідно до ч. 1 ст. 19 Цивільного-процесуального кодексу України [10 в порядку цивільного судочинства розглядаються справи, що виникають з трудових правовідносин. Відповідно до ст. 221 КЗпП України такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору. Працівники, які працюють за дистанційною формою так само забезпечуються захистом їх прав, що передбачені законодавством. Василь Бонтлаб виокремив основні ознаки права на судовий захист трудових прав: 1) спрямовується на захист права на працю та інших трудових прав; 2) правомочними особами є фізичні та юридичні особи як суб'єкти трудового права; 3) гарантується на міжнародно-правовому та конституційно-правовому рівнях; 4) регламентується нормами Конституції та інших законів України; 5) тісно пов'язано із правом на справедливий суд; 6) характеризується наявністю спеціальних механізмів щодо реалізації, гарантування

та правової охорони; 7) реалізація цього права провадиться з урахуванням положень законів у сфері праці; 8) реалізація цього права пов'язана із реалізацією принципів та норм судочинства; 9) реалізація цього права провадиться з урахуванням стадій цивільного (в окремих випадках – адміністративного) судочинства; 10) підлягає моніторингу, нагляду та контролю [11].

**Висновки.** Можна констатувати, що питання дистанційного режиму роботи ще вирішено не до кінця. Варто звернути увагу на проблемні аспекти правового регулювання дистанційної роботи за законодавством України. Насамперед, необхідність врегулювання всіх видів дистанційної роботи в одній статті 60-2 КЗпП України є недостатнім. Потреба врегулювання всіх видів дистанційної роботи впливає на визначення способів та форм захисту їх прав дистанційних працівників. Під цивільно-правовими формами захисту розуміємо діяльність уповноважених державою органів по захисту порушених або оспорюваних суб'єктивних прав. Значення юрисдикційної форми захисту полягає у тому, що особа, яка оскаржує право чи законний інтерес, звертається до державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок прийняти необхідні заходи для відновлення по-рушеного права і припинення правопорушення.

### Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 13.02.2023)
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусу: Закон України від 30.03.2020 № 540-IX / Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення 12.02.2023)
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого: Закон України від 04.02.2021 № 1213-IX / Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення 13.02.2023)
4. Рамкова угода соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи від 16.07. 2002. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_751990.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_751990.pdf) (дата звернення: 13.02.2023).
5. Сімутіна Я.В. Дистанційна праця в умовах карантину: спроба правового врегулювання. Судбно-юридическая газета. 2020. 5 травня. URL: <https://sud.ua/ru/news/blog/166599-distsitsiyunapratsya-v-umovakh-karantynusproba-pravovogo-vregulyuvannya> (дата звернення: 12.02.2023).
6. Вишновецька С. Правове регулювання дистанційної роботи за законодавством України: проблемні аспекти. *Наукові праці Національного авіаційного університету. Серія: Юридичний вісник «Повітряне і космічне право»*, К., 2022. т. 3 (64) С. 123–129 URL: <https://dspace.nau.edu.ua/bitstream/NAU/57140/1/19.pdf> (дата звернення: 11.02.2023)
7. Бурак В.Я. Особливості укладення трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конференції присвяченої 92-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (2 квіт. 2021 р.)*. Харків, 2021. С. 73–77.
8. Цивільний кодекс України: Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV / Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення 11.02.2023).
9. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. *База даних «Законодавство України»*. URL: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015).
10. Цивільний процесуальний кодекс України: Кодекс від 18.03.2004 № 1618-IV / Верховна рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення 11.02.2023).
11. Василь Бонтлаб. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємство, господарство і право*. № 9. 2018 с. 68–73